

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Regionální diferenciace mezd v České republice
Regional Wage Differentiation in the Czech Republic

Student: Martin Gniadek
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student:

Martin Gniadek

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202R027 Národní hospodářství

Téma:

Regionální diferenciace mezd v České republice
Regional Wage Differentiation in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Lidský kapitál a mzdy v ekonomické teorii
 3. Vývoj mezd v České republice
 4. Komparace mzdových determinant v Praze a Moravskoslezském kraji
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BALCAR, Jiří. Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii. *Ekonomická revue*, 2006, roč. 9, č. 3, s. 86-98.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.

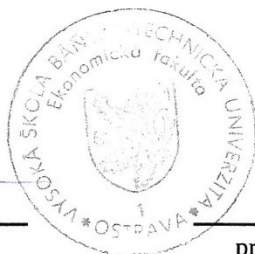
MINCER, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974. ISBN 978-0870142659.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

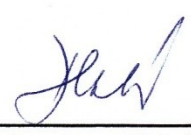
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.

Dne 8.5.2012, Ostrava

.....

Martin Gniadek

Poděkování

Mé velké poděkování patří Ing. Zuzaně Machové za cenné rady, kritické připomínky a trpělivý přístup při vedení mé bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Lidský kapitál.....	7
2.1	Pojem lidský kapitál	7
2.2	Vlastnosti a faktory ovlivňující úroveň lidského kapitálu.....	8
2.3	Investice do lidského kapitálu	8
2.3.1	Náklady a výnosy investic do lidského kapitálu	8
2.3.2	Motivy k investování do lidského kapitálu	10
2.4	Měření lidského kapitálu	11
2.4.1	Zdroje dat vhodné pro měření úrovně lidského kapitálu.....	13
2.5	Oblasti ovlivňované úrovní lidského kapitálu	15
2.6	Kritika teorie lidského kapitálu	16
2.6.1	Problematika měření investic do lidského kapitálu.....	17
2.6.2	Teorie signálů	17
2.6.3	Problém přirozených lidských schopností.....	18
2.6.4	Marxistická kritika	18
2.7	Význam vzdělání pro trh práce v ČR	18
2.8	Současné postavení mladých lidí na trhu práce.....	19
3	Faktory ovlivňující průměrné mzdy v ČR.....	20
3.1	Hospodářský cyklus.....	20

3.2	Minimální mzda.....	24
3.2.1	Minimální mzda v ČR.....	24
3.3	Inflace v ČR 1993 – 2010.....	27
4	Průměrné nominální a reálné mzdy v ČR 1993 - 2011	29
5	Charakteristika jednotlivých krajů.....	32
5.1	Moravskoslezský kraj.....	32
5.2	Hlavní město Praha.....	33
6	Vliv vybraných ukazatelů na diferenciaci mezd v Moravskoslezském kraji a Praze	35
6.1	Vliv vzdělání a věku na trhu práce ve vybraných krajích	35
6.2	Vliv pohlaví na trhu práce ve vybraných krajích	39
6.3	Vliv odvětví na trhu práce ve vybraných krajích	40
7	Srovnání vývoje mezd v Moravskoslezském kraji a Praze	43
8	Závěr.....	45
	Seznam použité literatury a dalších zdrojů	47
	Seznam zkratk	49

1 Úvod

Hrubá průměrná mzda je jedním z hlavních ukazatelů životní úrovně v daném kraji. Informuje totiž obyvatele o tom, jaké mohou očekávat výdělky v závislosti na kraji, vzdělání, pohlaví nebo odvětví hospodářství, ve kterém pracují. Pro běžného člověka je tak průměrná mzda mnohem zajímavější, než jiné ekonomické ukazatele, jako například hrubý domácí produkt, či inflace. Jedná se totiž o ukazatel, který se ho týká a přímo ovlivňuje jeho životní úroveň.

V této práci se budeme zabývat regionální diferenciací této průměrné mzdy ve dvou krajích České republiky. Jedním z nich bude Moravskoslezský kraj a druhým bude kraj Hlavní město Praha díky jeho vedoucímu postavení v této oblasti. Pro porovnání vývoje hrubé průměrné mzdy jsme si stanovili období 1993-2009. Tedy období, které začíná vznikem samostatné ČR a končí rokem 2009 z důvodu aktuální dostupnosti dat.

Dále budeme zkoumat faktory, které mají vliv na průměrnou mzdu v těchto krajích. Jedná se především o vzdělání, věk, pohlaví a odvětví hospodářství, které přímo ovlivňují mzdu daného zaměstnance. V této části bude sledovaným obdobím rok 2009 z důvodu posledního zveřejnění těchto dat ve statistických ročenkách krajů z roku 2010.

Cílem práce bude zjistit, jaké faktory mohou ovlivňovat průměrnou mzdu v Moravskoslezském kraji a Praze. K tomu použijeme metody deskriptivní a komparativní analýzy.

První kapitola je věnována pojmu lidský kapitál, historii jeho vzniku a vlastnostem a faktorům, od kterých se úroveň lidského kapitálu odvíjí. Další podkapitola popisuje investice do lidského kapitálu, kde jsou popsány náklady a výnosy těchto investic, nebo motivy, které těmto investicím předcházejí. Následující části první kapitoly jsou zaměřeny na měření lidského kapitálu, oblasti ovlivňované úrovní lidského kapitálu a také kritikám celé této teorie lidského kapitálu.

V druhé kapitole jsou uvedeny faktory, které ovlivňují průměrné mzdy v celé České republice. Následující kapitoly tak popisují hospodářský cyklus, minimální mzdu, nebo inflaci v ČR. Závěr této kapitoly je věnován vývoji průměrných nominálních i reálných mezd v ČR během sledovaného období 1993-2011. Data použitá ve druhé kapitole pocházejí z Českého statistického úřadu.

Poslední část bakalářské práce je věnována vybraným krajům. Třetí kapitola tak stručně popisuje Moravskoslezský kraj a kraj Hlavní město Praha z hlediska demografických údajů, ekonomiky a vzdělání. Ve čtvrté kapitole jsou popsány faktory zaměstnanců ovlivňující jejich průměrnou mzdu v rámci krajů. Mezi tyto faktory patří vzdělání, věk, pohlaví, nebo také odvětví hospodářství, ve kterém jsou zaměstnáni. V páté kapitole se podíváme, jak se vyvíjely průměrné hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji a Hlavním městě Praze během sledovaného období 1993-2009.

2 Lidský kapitál

Úkolem této kapitoly je objasnit pojem „lidský kapitál“ a jaká byla historie jeho vzniku. Dále si představíme vlastnosti a faktory, na kterých záleží úroveň lidského kapitálu. Další podkapitoly se věnují investicím do lidského kapitálu, jeho měřením, nebo kritikám celé teorie lidského kapitálu.

2.1 Pojem lidský kapitál

Nejprve si vymezíme, co si vlastně pod pojmem „lidský kapitál“ představíme. O tento pojem se lidé zajímali, již v době A. Smitha (1776). Nejdříve samotný Smith a později např. K. Marx, nebo A. C. Pigou, začali do svých ekonomických teorií promítat dosud opomíjený fakt, a to, že znalosti a zručnosti, které vlastní určitá osoba, patří mezi výrobní faktory.

Konkrétní definice pojmu „lidský kapitál“ je však přisuzována autorům tzv. Chicagské školy G. S. Beckerovi a J. Mincerovi. V dnešní době je nejčastěji používána definice Beckera, který lidský kapitál definuje jako schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti uplatnit (Mazouch a Fischer, 2011).

Následně docházelo k dalšímu upřesňování a rozšiřování tohoto pojmu. Jedním z autorů, kteří se o to snažili, byl P. Bourdieu, který vymezil lidský kapitál jako *„jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné, či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze rozšířené produkce“* (Bourdieu, 1977).

Postupem času byl lidský kapitál rozdělován na dvě části. Jednu část tvoří základní lidský kapitál, který představuje produktivní schopnosti a vlastnosti (fyzická síla, řemeslné dovednosti). V druhé části jde o tzv. širší lidský kapitál, který umožňuje tyto produktivní schopnosti uplatnit.

V současnosti se lidským kapitálem intenzivně zabývá Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která každoročně publikuje studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu. V souvislosti s touto studií definovala OECD pojem „lidský kapitál“, jako „znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha“ (Mazouch a Fischer, 2011).

2.2 Vlastnosti a faktory ovlivňující úroveň lidského kapitálu

Vlastnosti, na kterých záleží úroveň lidského kapitálu, můžeme definovat, jako schopnosti nabývat a rozvíjet dovednosti, najít nejvhodnější místo pro uplatnění svých dovedností, nebo jako umění plánovat a rozvrhovat činnosti. Produktivní schopnosti u jedince však nezaručují vysokou úroveň lidského kapitálu, protože jedinec musí mít schopnost umět tyto vlastnosti uplatnit a rozvíjet.

Mezi základní faktory, které ovlivňují vlastnosti a schopnosti jedince patří zejména počáteční faktory (jsou geneticky vrozené a zděděné). Tyto počáteční faktory mohou být například temperament, vlohy a část inteligence. Vlivem prostředí a vzdělávání jsou dále počáteční faktory rozvíjeny. Výsledkem jsou nabyté a rozvíjené dovednosti a znalosti (Mazouch a Fischer, 2011).

2.3 Investice do lidského kapitálu

Zvyšování lidského kapitálu znamená vynakládání peněžních prostředků za účelem dosažení výnosů v budoucnosti. To, co je ve firmě nejcennější, je ukryto v lidech, v jejich rozumu, znalostech a dovednostech. Svůj potenciál mohou i nemusí rozvíjet a využívat v zájmu firmy, ale také ve svém vlastním.

Investicemi do svého lidského potenciálu jednotlivci zdokonalují svoje dovednosti a vědomosti, zkvalitňují tedy své lidské zdroje a následně zvyšují své psychické a peněžní příjmy (Kameníček, Lidský kapitál, 2003).

2.3.1 Náklady a výnosy investic do lidského kapitálu

V následující kapitole se seznámíme s náklady a výnosy, které jsou spojeny s investicemi do lidského kapitálu. Pro zjednodušení budeme počítat pouze s investicemi do školního vzdělání. Náklady na investici do lidského kapitálu rozlišujeme na přímé, nepřímé a utopené. Výnosy pak rozlišujeme podle jejich formy, a to buď peněžní, nebo nepeněžní (Brožová, 2006).

- **Přímé náklady na investici**

V první řadě jde o náklady přímé, tedy náklady, které reálně vydáme za studium v případě vzdělání. Dále mezi ně řadíme placení školného, finanční prostředky vynaložené na nákup studijních pomůcek, učebnic, knih a všech poplatků spojených se studiem. Zmíněné finanční prostředky vynakládá člověk, který se vzdělává, či jeho rodič nebo zaměstnavatel, který má zájem o jeho vzdělání.

- **Nepřímé náklady na investici**

Mezi tyto investice patří náklady, které nejsou reálně vynaložené a příjemce vzdělání by je získal v případě, kdyby místo studia produktivně pracoval. Tyto investice se považují za náklady obětované příležitosti. Pro studenta vysoké školy představují tyto náklady sumu ušlých zisků, které by získal v případě zapojení se do pracovního procesu bez vysokoškolského vzdělání jako absolvent střední školy. Obvykle se tyto náklady na investici berou v úvahu v případě, kdy student může vykonávat placené zaměstnání. Investice do lidského kapitálu jsou u mladých lidí relativně nízké, jelikož cena času se s odpracovanými roky zvyšuje (Brožová, 2006).

- **Utopené náklady**

Nesmíme také opomenout na finanční prostředky určené na ubytování a stravování. Tyto prostředky jsou sice reálně využité, ale nesouvisí s přímými náklady na studium. Bylo by nutné je totiž vynaložit i v případě, že bychom byli zaměstnaní a nevěnovali se studiu. Tyto náklady jsou považovány za náklady utopené.

- **Soukromé finanční výnosy z investice**

Člověk, který se rozhodne investovat do vzdělání na vysoké škole, očekává, že jeho budoucí výdělků budou vyšší, než v případě nerealizování investičního záměru a že tuto výhodu bude moci využívat v průběhu celého svého aktivního života. Kvalifikovanější znalosti a schopnosti, které jedinec získá po absolvování studia na vysoké škole, může lépe nabídnout společně s vyšším lidským kapitálem na trhu práce. Z této skutečnosti předpokládáme, že osobní vzdělání je úměrné výsledným finančním výnosům. Čím vyšší je dosažené vzdělání, tím lepší pracovní místo bychom měli po jeho absolvování získat (Brožová, 2006).

- **Soukromé nefinanční výnosy z investice**

Absolvent vysoké školy si vytváří příznivé podmínky v mnoha směrech. Může předpokládat vyšší finanční výnosy, lepší pracovní místo a s ním související lepší pracovní prostředí a odpovídající společenské postavení. Všechny tyto faktory ovlivňují osobní pocit uspokojení z práce, od něhož se odvíjí psychický stav člověka a jeho fyzické zdraví.

Ztráty zisků ze zaměstnání v případě nemoci by byly relativně mnohem vyšší než pro méně vzdělaného člověka a proto se dá předpokládat, že vzdělanější člověk bude více dbát na své zdraví.

2.3.2 Motivy k investování do lidského kapitálu

Prodloužení průměrné délky života jedince by mohlo zvýšit výnosy z investice vynaložené v určitém období. Počet period, ve kterých budou lidé investovat, je ovlivněn celkovou úmrtností a mírou nemocnosti v dané zemi. Čím jsou obě veličiny menší, tím bude očekávaná doba života delší a tím delší bude aktivní část života. Dlouhodobé snižování míry úmrtnosti a míry nemocnosti ve vyspělých zemích s nejvyšší pravděpodobností zvýšil výnosy z investic do lidského kapitálu. To investice do tohoto kapitálu nepochybně opět povzbudilo (Kameníček, 2011).

Školní výuku nebo výcvik na pracovním místě, změny pracovního místa či změnu regionu, rozšiřování vlastních znalostí o ekonomické, politické a společenské příležitosti, to vše většinou podstupují mladí lidé. Vysvětlení nemusí záležet pouze na biologických příčinách:

- 1) mladé lidi proces vzdělávání více fascinuje;
- 2) dokáží lépe vstřebávat nové poznatky;
- 3) méně je svazuje zodpovědnost za rodinu;
- 4) zpravidla jsou podporováni rodiči;
- 5) lehčeji mění své návyky i místo, kde žijí.

Jakmile člověk pochopí, že školní výuka, výcvik, jeho mobilita atd., jsou formy investování do lidského kapitálu, je zřejmé i to, že mladší lidé mají k takovým investicím silnější podněty. A výnosy z těchto investic mohou hromadit po delší dobu.

Obecně jsou k investicím do sebe sama více nakloněni schopnější lidé. Jedná se o ty, kteří zjistí, že se snadno učí, že si lehce zapamatují nová fakta, lépe dokážou reprodukovat logická schémata a poznávání je baví (čili, že proces poznávání doprovázejí psychické výnosy). Spadají zde tedy všichni s vysokou vnitřní motivací. Ke vrozeným předpokladům nutno přiřadit výchovu a péči o děti v rodině a ve společenském prostředí. Při pohledu z opačného úhlu signalizují vysoké výdělky zpravidla jak dostatečné schopnosti, tak i lepší sociální prostředí (Kameníček, 2011).

2.4 Měření lidského kapitálu

Před tím, než začneme hledat souvislosti mezi úrovní lidského kapitálu a jinými faktory, potřebujeme odhadnout úroveň samotného lidského kapitálu. Musíme najít takový ukazatel, který se bude svou podstatou nejvíce blížit jevu „lidský kapitál“.

Ze základní definice lidského kapitálu je jasné, že měření jeho úrovně bude nelehkou úlohou. Hlavním problémem je skutečnost, že lidský kapitál je kvalitativní vlastností člověka, zatímco my jej chceme popsat pomocí kvantitativního ukazatele (Mazouch a Fischer, 2011).

Jedna z lépe měřitelných částí lidského kapitálu je úroveň znalostí. Kontrola znalostí může být dosažena pomocí znalostního testu obsahujícího faktografické otázky. K dosažení těchto znalostí však musí mít člověk určitý typ a úroveň vlastností, které ho vedou k tomu, aby chtěl získávat nové a další znalosti. Nutné jsou také určité vlastnosti člověka, které dovedou znalosti uplatnit. Testování znalostí je tedy důkladné prověření jedné složky lidského kapitálu a částečné odhadnutí úrovně dalších složek. Z celkové úrovně lidského kapitálu se však jedná pouze o částečné hodnocení, protože jen znalosti nemusejí nutně znamenat vyšší úroveň lidského kapitálu. K těmto znalostem musí člověk disponovat dalšími vlastnostmi, schopnostmi a dovednostmi, které umožní nabyté znalosti aplikovat, a také motivací k aplikaci znalostí.

Protože však není úroveň lidského kapitálu jednotlivce v čase stejná, bylo by vhodné neměřit ji pouze přes prověřování znalostí, ale změřením potenciálu, kterým jednatlivec

disponuje. Nízká úroveň znalostí v určitém čase neznamena, že jedinec musí mít nízkou úroveň lidského kapitálu po celý život. Má-li určitou úroveň vlastností, schopností a dovedností, může znalosti nabýt. Stejně tak může některé vlastnosti a zejména schopnosti a dovednosti v průběhu života dále rozvíjet, ale také ztrácet. To bude ovlivněno zejména prostředím, ve kterém se jedinec pohybuje (Mazouch a Fischer, 2011).

Nejlepším ukazatelem by byla kombinace ohodnocení znalostí a zjištění potenciálu jedince další znalosti získat a potenciálu dosavadní i v budoucnu získané znalosti dále rozvíjet. Toto zjišťování by mělo probíhat u všech osob na daném území, čímž by se zjistila úroveň a potenciál lidského kapitálu na daném území a mnohem přesněji by byly kvantifikovatelné vztahy a souvislosti mezi lidským kapitálem a sociálně-ekonomickým vývojem.

V dnešní době je podle Mazoucha a Fischera (2011) možnost posuzovat úroveň lidského kapitálu podle dosažené úrovně vzdělání. Získaný titul nebo certifikát by měl ukazovat určitou úroveň znalostí, schopností a dovedností jedince, díky kterým na tento titul nebo certifikát dosáhl.

Jednotlivé stupně dosaženého vzdělání plní funkci selektivní a produktivní. Selektivní funkce by měla rozdělovat jedince, kteří mají požadovanou úroveň lidského kapitálu, díky níž dosáhli určité úrovně vzdělání, od těch, kteří ji nemají. Úkolem produktivní funkce je rozvíjet a zvyšovat tuto úroveň.

Základním problémem při hodnocení úrovně lidského kapitálu úrovní vzdělání je fakt, že i stejné úrovně vzdělání se od sebe liší. Srovnatelné by bylo toto hodnocení pouze tehdy, pokud by selektivní a produktivní funkce vzdělávání byla stejně efektivní na konkrétní úrovni vzdělání a stejně efektivní v čase. Navíc je toto hodnocení opět kvalitativní, což není pro další statistické analýzy nejvhodnější.

Určitou roli při měření úrovně lidského kapitálu hraje také stupeň jeho opotřebení. Získané znalosti v čase stárnou a je nutné je obnovovat a rozvíjet, podobně jako schopnosti a dovednosti (Mazouch a Fischer, 2011).

2.4.1 Zdroje dat vhodné pro měření úrovně lidského kapitálu

Podle Mazoucha a Fischera (2011) existují tři základní datové zdroje, které slouží k odhadu úrovně lidského kapitálu. Mezi tyto datové zdroje patří funkční gramotnost dospělých, formální a neformální vzdělávání obyvatelstva a další vzdělávání dospělých.

- **Funkční gramotnost dospělých**

Funkční gramotnost dospělých patří mezi zdroje, které se týkají znalostí a dovedností. Gramotnost zde není chápána pouze jako schopnost základního psaní a čtení, ale jedná se o zjištění schopností čtenářských, počítařských, informačních (schopnost vyhledat informaci v textu) a v současnosti také o gramotnost přírodovědeckou (Mazouch a Fischer, 2011).

Toto šetření provádí již od 90. let OECD. V letech 1994-1998 proběhly tři vlny šetření v různých zemích pod názvem IALS (International Adult Literacy Survey). Česká republika byla součástí třetí vlny v roce 1998, zúčastnily se jí přibližně tři tisíce lidí ve věku 16-65 let.

- **Formální a neformální vzdělávání obyvatelstva**

Další možností měření lidského kapitálu je hodnocení na základě dosažení určité úrovně vzdělání v rámci vzdělávací soustavy nebo mimo ni. Je důležité připomenout si základní pojmy.

Celoživotní učení, které lze rozdělit do dvou základních, z pohledu času navazujících etap nazývaných počáteční a další vzdělání.

Počáteční vzdělávání probíhá především v mladém věku formou školní docházky. Zahrnuje základní vzdělávání, které se kryje s povinnou školní docházkou, střední vzdělání a vzdělání terciární.

Další vzdělávání probíhá především po ukončení počátečního vzdělávání, tedy po vstupu na trh práce. Další vzdělání můžeme dělit podle způsobu získávání poznatků a dovedností na vzdělání formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání (školy) je upraveno právními předpisy a probíhá ve vzdělávacích institucích. Zahrnuje navazující stupně vzdělávání (základní, střední, terciální), jejichž ukončení je potvrzeno daným vysvědčením, diplomem apod.

Neformální vzdělávání (kurzy) je častou formou dalšího vzdělávání. Jedná se o získávání vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora apod. Tento způsob vzdělávání však nekončí završením určitého stupně vzdělání. Patří sem různá školení, rekvalifikace či vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem.

Informální vzdělávání (samostudium) je institucionálně neorganizované a zpravidla nesystematické získávání poznatků a dovedností v každodenních životních situacích. Jde především o znalosti a dovednosti získané ve volném čase, v zaměstnání, v rodině apod. Důležitou součástí informálního vzdělání je skutečnost, že učící nemá možnost objektivního ověření takto získaných znalostí či dovedností.

Tento typ klasifikace byl původně vytvořen organizací UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) na začátku 70. let a měl sloužit jako nástroj pro srovnávání dat o úrovni vzdělání v mezinárodním měřítku. V České republice byla také tato metoda závazně přijata, čímž se zvýšila srovnatelnost údajů České Republiky v mezinárodním měřítku.

Základním zdrojem dat pro vzdělanostní strukturu obyvatelstva jsou především výsledky Sčítání lidu, domů a bytů a některá šetření Českého statistického úřadu. Mezi tato šetření patří například Výběrové šetření pracovních sil, které zahrnuje také zjišťování nejvyššího dosaženého vzdělání respondenta (Mazouch a Fischer, 2011).

- **Další vzdělávání dospělých**

Dalším zdrojem, který vypovídá o vzdělání obyvatelstva je šetření s názvem Další vzdělávání dospělých. Jedná se o mezinárodní šetření, v němž byly získány odpovědi od více než 9 tisíc osob za Českou republiku. Dotazník probíhal v roce 2007 a byl vyplňován na základě rozhovoru s tazatelem, kterému lidé odpovídali na 66 otázek členěných do 6 oddílů.

Toto šetření bylo jedním z prvních svého druhu provedených na území ČR. Výsledky byly zveřejněny v roce 2009 a jejich struktura umožňuje vyhodnotit aktivity různých skupin osob rozdělených podle vzdělání, věku, postavení v zaměstnání, což může pomoci k lepší kvantifikaci následného vzdělávání osob. Důležitým faktorem je plánované opakování tohoto šetření v budoucnosti, které umožní srovnávat výsledky a zjištění v čase (Mazouch a Fischer, 2011).

2.5 Oblasti ovlivňované úrovní lidského kapitálu

Úkolem této kapitoly je nalézt konkrétní sociálně-ekonomické veličiny, u kterých je předpokládán vliv lidského kapitálu na jejich úroveň, a tento vliv určit.

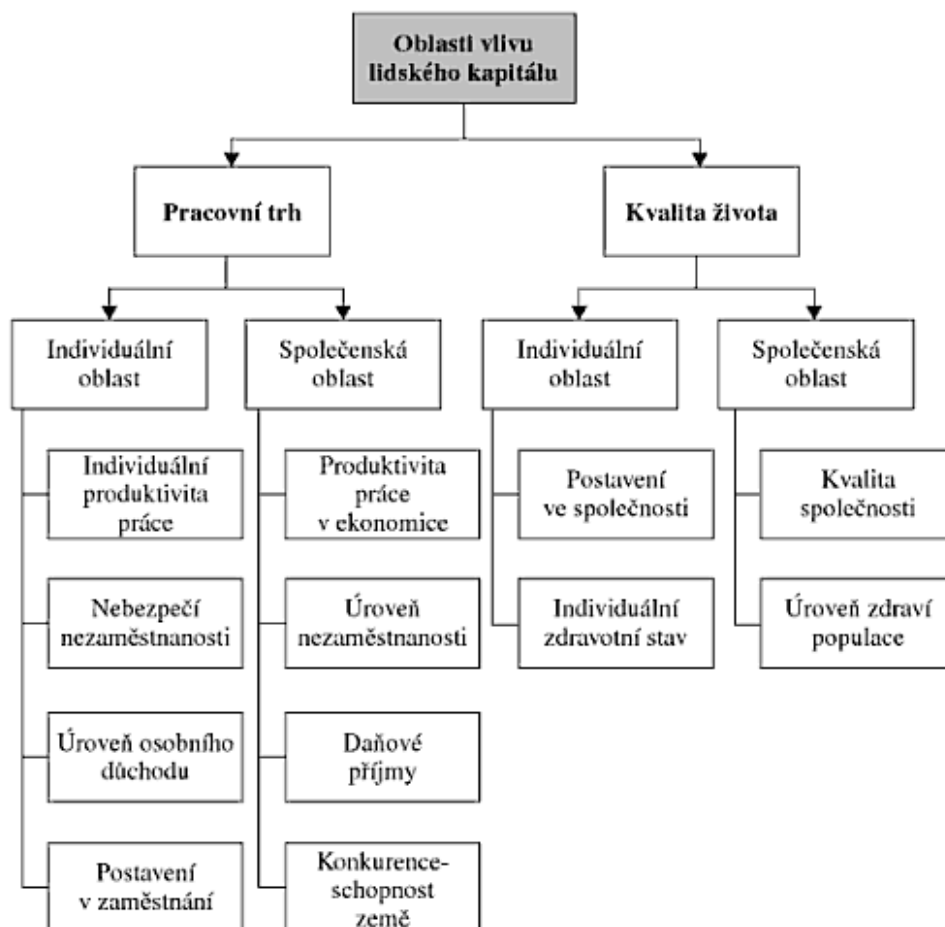
Z důvodu přehlednosti bude vhodné rozdělit oblast, která je ovlivňována úrovní lidského kapitálu na jednotlivé části. Některé části jsou však velmi úzce propojeny a není mezi nimi zřetelná a jasná hranice (Mazouch a Fischer, 2011).

Základem je rozdělení vlivu úrovně lidského kapitálu na jedince a na společnost jako celek. Jak pro jedince, tak pro společnost rozdělíme základní oblasti, na které má úroveň lidského kapitálu největší vliv. Jedinec se nejprve věnuje zvyšování úrovně lidského kapitálu, protože většinu svého života prožije jako ekonomicky aktivní a jeho „připravenost“ se bude zásadně odrážet na úrovni lidského kapitálu. Z pohledu jedince bude nejvýznamnější oblastí pracovní trh.

Druhou širokou oblastí vedle pracovního trhu je kvalita života jedince, případně kvalita společnosti, v níž jedinec žije. Tato oblast je nicméně velmi obtížně kvantifikovatelná.

Na následujícím obrázku naznačují Mazouch s Fischerem, jak by podle nich mohla být rozdělena oblast působnosti lidského kapitálu.

Obrázek 2.1: Oblasti vlivu lidského kapitálu



Zdroj: Mazouch a Fischer, Lidský kapitál, 2011

2.6 Kritika teorie lidského kapitálu

Teorie lidského kapitálu se v posledních desetiletích stala cílem širokého záběru vědeckého bádání. Podobně jako jiné teorie není ani tato všeobecně přijímána bez žádné kritiky. Teorie lidského kapitálu není jedinou možností, jak vysvětlit pozitivní vztah mezi kvalifikací a výší příjmů. Všeobecně se znalci ekonomie shodují na tom, že mezi těmito dvěma veličinami existuje pozitivní korelace, tudíž čím vyšší má člověk kvalifikaci, tím vyšší výdělek by měl za ní dostávat. To, co je možnou příčinou tohoto vztahu, však zůstává předmětem sporu. Otázka, zda jsou to skutečně tyto faktory (vzdělání, kvalifikace), které

zvyšují produktivitu, tak vystavuje teorii lidského kapitálu různým kritikám, na jejichž základě byly vybudovány alternativní hypotézy.

2.6.1 Problematika měření investic do lidského kapitálu

Jeden z možných kritických přístupů je problematika měření investic do lidského kapitálu, která je postavena na odlišování různých výdajů vynaložených v průběhu získávání kvalifikace a jejich efektů a to jak krátkodobých tak dlouhodobých. Tato kritika se zajímá především o nutnost odlišení spotřebních výdajů od výdajů a investic do vzdělání. Některé výdaje, které člověk vynaložil během procesu vzdělávání, přináší člověku okamžitý, nebo i dlouhodobý pocit uspokojení ze spotřeby. Tuto část výdajů označujeme jako spotřební výdaje a neměly by být obsaženy ve výpočtu výnosů z investice. Pokud jsou pak spotřební výdaje zahrnuty do investičních, může docházet ke zkreslení míry výnosnosti investic do vzdělání. Proto, jsou-li všechny výdaje považovány pouze za investiční, dochází v reálu ke zkreslení míry výnosnosti investice (Kadeřábková, 2005).

2.6.2 Teorie signálů

Další alternativní teorií k teorii lidského kapitálu je teorie signálů. Touto teorií se zabýval především Spence (2002). Je postavena na základě, že ekonomické subjekty se snaží informovat spotřebitele o kvalitě svých produktů pomocí tržních signálů. Za tyto signály, které mohou vypovídat o vlastnostech statku, můžeme považovat například tržní cenu, reklamu nebo ochranné značky. Na trhu práce jsou tyto signály představovány v podobě dosaženého vzdělání, pracovních zkušeností, pohlaví, věku apod.

Zaměstnavatelé využívají informací o stupni kvalifikace a vzdělání jako levného zdroje informací, který charakterizuje schopnosti pracovníka. Vysokoškolské diplomy a různá kvalifikační osvědčení jsou pro zaměstnavatele informací o kvalitě a schopnostech pracovníka a o jeho možném pracovním zařazení. Např. absolvent vysoké školy tak automaticky není podle této teorie produktivnější, ale svým vzděláním dává potenciálním zaměstnavatelům signál o svých jistých schopnostech a dovednostech. Rozdíl mezi teorií lidského kapitálu a teorií signálů tak nalézáme v příčině vyšší produktivity. Zatímco v teorii lidského kapitálu má klíčovou roli vzdělání, u teorie signálů jsou nejvýznamnějším faktorem, podobně jako u předcházející kritiky, vrozené schopnosti. Vzdělání je tak pouze tržním signálem, že osoba tyto schopnosti má.

2.6.3 Problém přirozených lidských schopností

Další kritika je postavena na hypotéze přirozených lidských schopností. Tato kritika je postavená na stanovisku, že lidé s vyšším IQ jsou iniciativnější a cílevědomější. Tito lidé jsou navíc více motivovaní a s lepšími kontakty na trhu práce. Všechny empirické studie potvrzující výši příjmu na základě dosaženého vzdělání jsou pak tedy pouze potvrzením vztahu, že lepší přirozené schopnosti vedou k vyšším příjmům. Výše příjmů těchto zaměstnanců neplyne jednoznačně z investic do vzdělání, ale z jejich schopností, které jsou schopni využít. Vzdělání tak podle této kritiky zaujímá pouze podpůrnou roli při úspěchu na trhu práce. Růst veřejných výdajů na vzdělání, tak ve výsledku podle této teorie nebude mít zásadní vliv na snížení příjmových nerovností ve společnosti (Kadeřábková, 2005).

2.6.4 Marxistická kritika

K další možné kritice teorie lidského kapitálu patří kritika z marxistických pozic, která je založena na odlišných dopadech vzdělání než předpokládá teorie lidského kapitálu. Marxisté se domnívají, že vysoce kvalifikovaná pracovní síla není totéž co produktivní pracovní síla přinášející zisk. Produkce pro zisk vyžaduje pracovníky, kteří se podřídí hierarchickému systému autority a kontroly. Tito pracovníci souhlasí s nerovným postavením a odměnou a akceptují mechanismus, který využívá jejich schopností. Podle marxistů není úlohou vzdělání (tedy investic do lidského kapitálu) rozvoj schopností a znalostí, ale získání návyků a přijetí hodnot kapitalistického systému, tedy sociální reprodukce systému (Kadeřábková, 2005).

2.7 Význam vzdělání pro trh práce v ČR

Uplatnění mladých lidí na trhu práce se stále více dostává do popředí zájmu široké veřejnosti ve všech evropských zemích. Známa skutečnost, že úroveň vzdělání je rozhodující pro uplatnění na trhu práce, se potvrzuje i u mladé generace, která nově vstupuje na pracovní trh. Získání přinejmenším středního vzdělání s maturitou, či v poslední době i vysokoškolského vzdělání, se stává standardem pro mladé lidi. V České republice je situace možná ještě symboličtější, protože ještě v nedávné době bylo vzdělávání na vysoké škole vyhrazeno nejužší elitě obyvatelstva. V posledních deseti letech však naopak můžeme sledovat masivní rozšiřování počtu vysokých škol v České republice a jejich žáků.

Poslední roky na trhu práce jsou navíc charakteristické nižším počtem pracovních příležitostí pro mladé lidi a absolventy především. Úroveň dosaženého vzdělání má mnohem vyšší význam právě v době, kdy je počet volných pracovních míst velmi omezený. Z pohledu budoucího vývoje je však nutné zabývat se i opačnými problémy. Vzhledem k stárnutí obyvatelstva ve většině evropských zemí lze předpokládat nárůst počtu pracovních pozic zvláště pro mladé lidi a na druhé straně neudržitelnost stavu bezplatného, a to především vysokoškolského vzdělání. Vyšší účast studentů na trhu práce se může stát vedlejším efektem, který bude stárnutí obyvatelstva přinášet (CZSO, 2011).

2.8 Současné postavení mladých lidí na trhu práce

Uplatnění mladých lidí na trhu práce se v současné době stává zásadním tématem v celé Evropě. Nárůst nespokojenosti mladých lidí, ale i sociální nepokoje v některých zemích, jsou přímo dávány do souvislosti s nemožností realizace mladých lidí ve společnosti. Nárůst nezaměstnanosti mladých lidí je jedním z hlavních důsledků ekonomické krize a následného pouze pozvolného růstu hospodářství, kdy ekonomika nebyla schopna vytvářet nová pracovní místa. Česká republika se až do krizových let nevyznačovala vysokou mírou nezaměstnanosti mladých osob, naopak riziko ztráty zaměstnání postihovalo především osoby ve starším věku. Změnu na trhu práce přineslo právě až období po roce 2008, kdy trh práce začal stagnovat a nevytvářel nová místa pro nově příchozí na trh práce (CZSO, 2011).

Zhodnocení přechodu mezi ukončením vzdělávání a nástupem do prvního zaměstnání vyžaduje znát nejenom základní informaci o ukončení studia, ale je potřeba zároveň znát i situaci respondenta v navazujícím období. Jako vhodný informační zdroj lze proto právě využít data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Dotazník VŠPS umožňuje získávat data o osobách v pěti po sobě jdoucích čtvrtletích. Na základě takto získaných dat můžeme sestavit životní dráhy jednotlivých osob v délce jednoho roku. Takto definované životní dráhy jednotlivých osob jsou základem pro výpočet zmíněných ukazatelů, které vycházejí právě ze sledování změn u jednotlivých osob v čase. Jednotlivé životní dráhy je samozřejmě nutné zařazovat do určitých kategorií a generalizovat tím jednotlivé přesuny na trhu práce. Tato analýza vychází ze situace, kdy v počátečním období respondent byl studentem v rámci prezenčního formálního vzdělávání a v následujícím uvedl, že již nestuduje. Na základě takto vybraných dat lze zkonstruovat základní ukazatele sledující postavení absolventů na trhu práce (CZSO, 2011).

3 Faktory ovlivňující průměrné mzdy v ČR

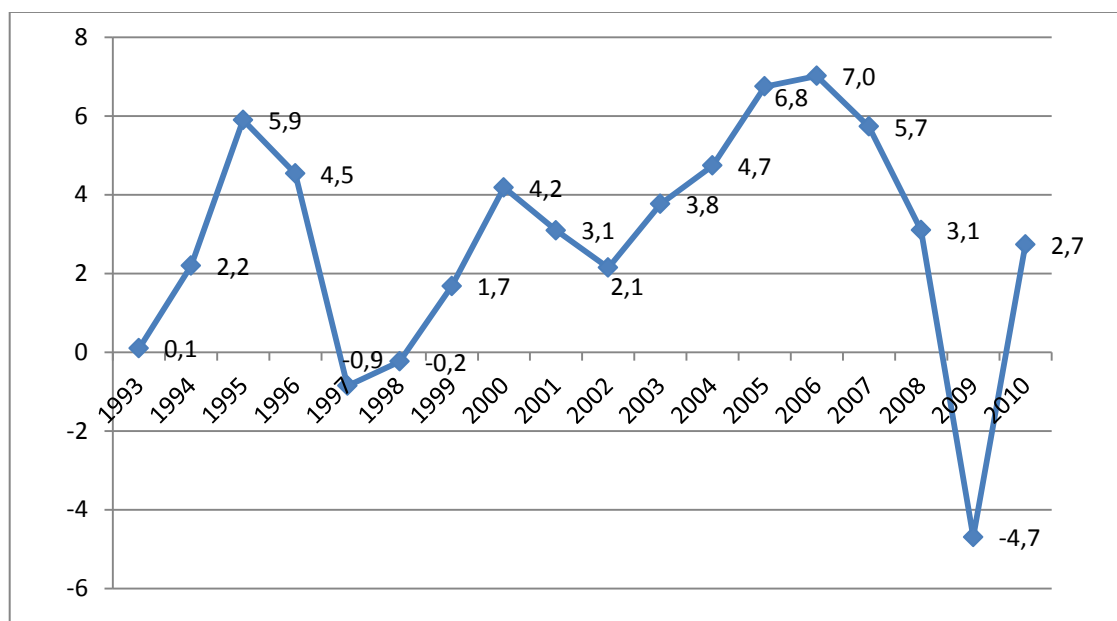
V druhé kapitole jsou uvedeny faktory, které ovlivňují průměrné mzdy v celé České republice. Následující kapitoly tak popisují hospodářský cyklus, minimální mzdu, nebo inflaci v ČR. Závěr této kapitoly je věnován vývoji celkových průměrných mezd v ČR během sledovaného období 2000-2011. Data použitá ve druhé kapitole pocházejí z Českého statistického úřadu.

3.1 Hospodářský cyklus

Velký vliv na celkové průměrné mzdy a jejich růst má hospodářský cyklus. V této kapitole si tento cyklus popíšeme, abychom věděli, kdy a jak tento ukazatel ovlivňoval průměrné mzdy. Záleží tedy, jestli se ekonomika nachází v recesi nebo v expanzi. Proto se nejprve zaměříme na hospodářský cyklus a hlavně jeho vývoj ve sledovaných letech 1993-2010. Tento vývoj je popsán v následujícím grafu.

Je třeba zmínit, že hospodářský cyklus velkou měrou ovlivňuje cyklus politický. Zatímco délka hospodářského cyklu je dopředu neznámá, v případě cyklu politického je jeho délka stanovena termínem voleb, který je znám předem. Nově zvolená vláda se dle této teorie snaží provádět nepopulární, avšak podle jejího názoru pro ekonomickou prosperitu nutná opatření (zvyšování daní, snižování vládních výdajů) či nutné ekonomické reformy během první poloviny svého mandátu. Druhá polovina volebního období je pak poznamenána blížícími se volbami, což se projevuje snahou o „kupování“ voličských hlasů prostřednictvím populárních opatření (Rusmichová a Soukup, 2002).

Graf 3.1: Tempo růstu reálného HDP v ČR v % (1993-2010)



Zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

Dříve, než začneme s popisováním hospodářského cyklu, je nutné říci, že na začátku sledovaného období jej významně zkresluje vliv transformačních procesů. V letech po vzniku samostatné České republiky probíhala totiž hlavní privatizační aktivita, která výrazně zkreslila fiskální ukazatele. Podobný vliv na kvalitu dat má i liberalizace kapitálových toků či zavedení nové daňové soustavy.

Tehdejší statistiky nedokázaly zaznamenávat dostatečně rychle probíhající strukturální změny a z tohoto důvodu byla s největší pravděpodobností zkreslena i data v oblasti hospodářského růstu.

Rozdělení federace v roce 1993 způsobilo změny v nově vzniklé samostatné České republice. Vznikla Česká národní banka, jejíž hlavním cílem bylo zabezpečení stability české měny. Kompletní přestavby se pak dočkala daňová soustava, která se tak přiblížila daňovým soustavám států Evropské unie (Holman, 2000).

V roce 1994 byl vývoj ekonomiky poznamenán pokračující privatizací (uskutečnila se druhá vlna velké privatizace) a transformací, kterou však postihlo zpomalení vinou určitého sebeuspokojení z jejího dosavadního průběhu. Důležitým krokem se stala liberalizace kapitálových toků prostřednictvím zavedení plné směnitelnosti české koruny, které proběhlo

na podzim roku 1995. Nešťastným se jevílo rozhodnutí nadále zůstat u režimu fixního kurzu. Díky vyšším úrokovým sazbám a prakticky žádným kurzovým rizikům začalo do České republiky směřovat nadměrné množství zahraničního kapitálu, což s sebou přineslo růst peněžní zásoby a domácí agregátní poptávky. Ta však předstihla domácí nabídku, což se následně přeneslo do zvýšení dovozů a rozvracování obchodní bilance (tedy vnější nerovnováhy). Na tuto situaci zareagovala ČNB až v únoru 1996, kdy rozšířila flukтуаční pásmo koruny na 15 procent (+- 7,5 %). V červenci téhož roku pak ČNB sáhla k restriktivní monetární politice, která znamenala zvýšení úrokových sazeb a povinných minimálních rezerv s úmyslem zarazit inflační tlaky a prohlubování schodku obchodní bilance (Spěváček, 2002).

V roce 1997 se rovněž objevuje hrozba deficitního státního rozpočtu – ten byl sice sestaven jako vyrovnaný, avšak na základě prognózy, která značně neodpovídala skutečné situaci (začíná se projevovat recese). Vláda se nakonec rozhodla vyrovnaný rozpočet dodržet a sáhla tak k restriktivní fiskální politice. Vyústěním toho byly dva fiskální „balíčky“ – Korekce hospodářské politiky a další transformační opatření (16. Duben) a Stabilizační a ozdravný program (28. květen 1997).

A byla to právě restriktivní opatření v monetární i fiskální politice, která prohloubila nastávající recesi. V květnu navíc dochází ke spekulativnímu útoku na korunu. Výsledkem byl přechod na režim plovoucího kurzu (floating), čímž česká ekonomika přišla o svou nominální kotvu. Novým východiskem pro řízení monetární politiky se počínaje rokem 1998 stalo inflační cílování (Spěváček, 2002).

Největší vliv na hospodářský růst měla především fáze expanze v letech 1994–1996. Výrazným faktorem, který vytvářel podmínky pro akceleraci hospodářského růstu, se stal příliv kapitálu ze zahraničí v letech 1994 a 1995. Léta růstu však byla brzo vystřídána přicházející hospodářskou recesí.

Začátek roku 1998 byl ovlivněn hospodářskou recesí, která začala v roce 1997. Ta byla navíc umocněna vzájemně nespolupracujícími politikami centrální banky a vlády. K obratu ve vývoji a výraznějšímu oživení pak došlo v roce 2000, který odstartoval období dlouhodobého a dynamického růstu, jenž trval nepřetržitě do roku 2007. Produkt v některých letech rostl i o více než 6 procent ročně. Z hlediska pokračujících privatizačních aktivit pak proběhla důležitá privatizace Komerční banky a Unipetrolu v roce 2001 (Žídek, 2006).

I když v roce 2007 hrubý domácí produkt ČR zažíval další obrovský nárůst v rámci dlouhodobé hospodářské konjunktury, ve světě se hlavním tématem začíná stávat finanční krize. Vláda Miroslava Topolánka se v tomtéž roce pokusila řešit stav veřejných rozpočtů za pomoci reformy veřejných financí. Tato vláda si však příliš nevšímalá hrozby možného příchodu krize i do ČR. V září roku 2008 však finanční krize přerostla v celosvětovou ekonomickou recesi, která měla dopad i na českou ekonomiku. ČR tak musela čelit vnějšímu šoku v podobě poklesu zahraniční poptávky po vývozu a problémům spojeným s otázkou udržitelnosti stavu veřejných financí

Vláda přistoupila ke krizi spíše pasivně a vyčkávala. Na podzim roku 2008 se sice rozhodla schválit určité kroky na podporu hospodářského růstu (např. podpora exportu, podpora investic do dopravní infrastruktury), ale ve většině případů se jednalo o kroky, které se plánovaly již dříve nezávisle na probíhající krizi. Mezi tato opatření spadalo snížení daně z příjmu právnických osob a snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti (Dubská, 2009).

Na počátku roku 2009 byl jmenován nový poradní orgán s názvem Národní ekonomická rada vlády (NERV). Ta měla pomoci hledat východisko z ekonomické krize. Výsledkem práce NERVu se stal Národní protikrizový plán vlády, který byl zaměřen především na nabídkovou stranu ekonomiky. Jedním z úkolů bylo snížit náklady práce (slevy na pojistném pro zaměstnavatele) a také zmírnit účinek určitých systémových ustanovení v době krize (Vláda České republiky, 2009).

Opatření, která obsahoval Národní protikrizový plán vlády, však neprošla Poslaneckou sněmovnou. Následně byla vládě vyslovena nedůvěra, proto vládní koalice musela přistoupit na kompromisy s opozicí a přijmout i její protikrizové návrhy. Výsledkem byl tzv. „kompromisní protikrizový balíček“, který obsahoval i návrhy strany ČSSD a který se povedlo schválit na podzim roku 2009. Krom koalicí navrhovaných opatření (změna insolventního zákona, zrychlení odpisů, slevy na sociálním pojištění) se zde objevilo např. „šrotovné“ (to však nebylo uvedeno do praxe) či zvýšení přídavků na děti (Adámková, 2009).

Následující rok již byl obnoven hospodářský růst, avšak stále přetrvávaly problémy související se špatným stavem veřejných financí a poměrně vysokými schodky státního rozpočtu, které se pokusila mírnit tehdejší úřednická vláda pomocí tzv. „Janotova balíčku“ – ten obsahoval především změny týkající se zvýšení nepřímých daní (DPH, spotřební daně)

a vyplácení nemocenských dávek, v jejichž případě byla výrazně omezena výše podpory i pravidla pro její získání.

3.2 Minimální mzda

Minimální mzda tvoří jeden z významných zásahů státu do tržního mechanismu. Jeden z důvodů zavedení minimální mzdy je garance určité výše příjmů, především ohroženým skupinám lidí na pracovním trhu. Přestože má minimální mzda těmto pracovníkům přinést užitek, většinou je odsuzuje k nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento jev vysvětluje Šimek (2007) jako paradox, který se týká osob pocházejících většinou z řad nekvalifikovaných, málo kvalifikovaných pracovníků nebo nezpracovaných uchazečů o zaměstnání. Jejich jedinou šancí jak konkurovat ostatním je nabízet svou práci za nižší mzdu, než jiné kategorie pracovníků. Tuto možnost jim však pevné administrativní stanovení minimálních mezd bere. Nedovoluje totiž firmám, aby tyto skupiny osob legálně zaměstnávaly za mzdy adekvátní jejich nabídce.

Šimek vidí negativní důsledky v zavádění minimální mzdy i v růstu nezaměstnanosti. Pokud je mzda administrativně stanovena na vyšší než rovnovážné úrovni, jedná se o situaci, kdy stát chrání pracovníky před velmi nízkými mzdovými sazbami. Zaměstnavatel, který je povinen všem zaměstnancům bez rozdílu zaplatit stanovenou minimální mzdu, si jistě bude vybírat ty nejproduktivnější pracovníky. Lidé s nízkou kvalitací budou propuštěni. Při vysoké stanovené minimální mzdě si tito pracovníci nebudou schopni najít jiné zaměstnání a zařadí se mezi dlouhodobě nezaměstnané osoby (Šimek, 2007).

3.2.1 Minimální mzda v ČR

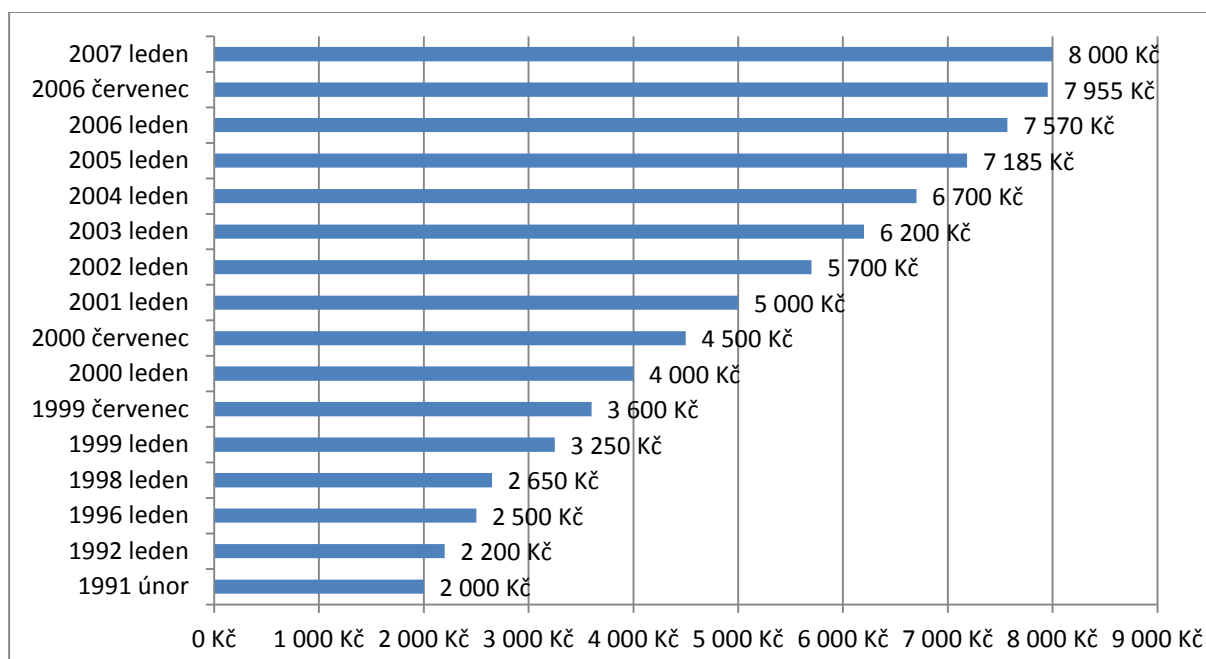
Základní právní úprava minimální mzdy je určena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy, dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V roce 2012 činí základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance činí:

- **90 %** (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- **80 %** (tj. 6 400 Kč, resp. 38,50 Kč/hod.) základní sazby měsíční minimální mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- **75 %** (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- **50 %** (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Zákoník práce popisuje minimální mzdu v § 111, odstavec 1 jako: „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práce ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli*“ (MPSV, 2010).

Na následujícím grafu je zobrazeno, jak se vyvíjela minimální mzda od roku 1991, kdy byla v Československé republice zavedena, až do ledna roku 2007, kdy se provedla její poslední změna.

Graf 3.2: Změny minimální mzdy od roku 1991



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování, 2010

Minimální mzda byla zavedena v roce 1991, a to částkou 2 000 Kč. Hned v následujícím roce došlo k jejímu prvnímu zvýšení na 2 200 Kč, což byla její poslední změna před rozdělením ČSFR. V lednu 1996 byla minimální mzda zvýšena o 300 Kč z původních 2 200 Kč na tehdejších 2 500 Kč za měsíc.

Do roku 1998 byla minimální mzda zcela oddělena od vývoje všech ekonomických veličin. Stát v tomto období nechtěl růst úrovně minimální mzdy z důvodu, že část plateb státu do sociálního systému byla odvozena od její výše. Jednalo se především o vazby na státní pojištění, za které odváděl stát zdravotní pojištění (děti, studenti, důchodci aj.) a také stanovování výše nároků občanů a rodin na státní sociální dávky a na podporu v nezaměstnanosti. Od roku 1998 je však výše většiny uvedených sazeb odvozována od životního minima (Gottwald a Pytlíková, 2002).

V Roce 1999 proběhlo největší zvýšení za celou dobu existence minimální mzdy. V lednu tohoto roku se úroveň minimální mzdy změnila z 2 650 Kč na 3 250 Kč tedy o 22,6 %. I v dalších letech se vláda snažila posilovat motivační funkci minimální mzdy. Snažila se především o to, aby se její výše k průměrné mzdě a k životnímu minimu jednotlivce přiblížila hodnotám, kterých dosahovali státy EU.

Od ledna roku 2000 se minimální mzda zvyšuje každým rokem až do ledna roku 2007. V průměru je to zvyšování minimální mzdy o téměř 14,3 % a 571 Kč ročně. Během tohoto sedmiletého období se z částky 4 000 Kč na začátku stává hodnota dvakrát vyšší, tedy 8 000 Kč. Proti tomuto zvyšování se stavějí zaměstnavatelé, kteří se bojí o ztrátu konkurenceschopnosti a zánik menších podniků.

3.3 Inflace v ČR 1993 – 2010

V této kapitole se budeme věnovat inflaci v ČR ve sledovaném období 1993 – 2010 a to především kvůli tomu, že inflace ovlivňuje výši reálných mezd, které si popíšeme v následující kapitole.

Česká republika a její ekonomika prošla během sledovaného období různými vývojovými fázemi, které ovlivňovaly i vývoj inflace, kterou se v této kapitole zabýváme. Po rozdělení Československa v roce 1993 se Česká republika stává samostatným státem. Od tohoto roku, až do roku 1995 procházela ekonomika ČR z hlediska charakteristiky hospodářského cyklu obdobím expanze. To se však změnilo v roce 1996, kdy růst začal zpomalovat a ekonomika se dostala do období recese. V letech 1997 až 1998 dochází k výraznějšímu poklesu hospodářského růstu způsobeného nespokojeností fiskální a monetární politiky (Holman, 2000).

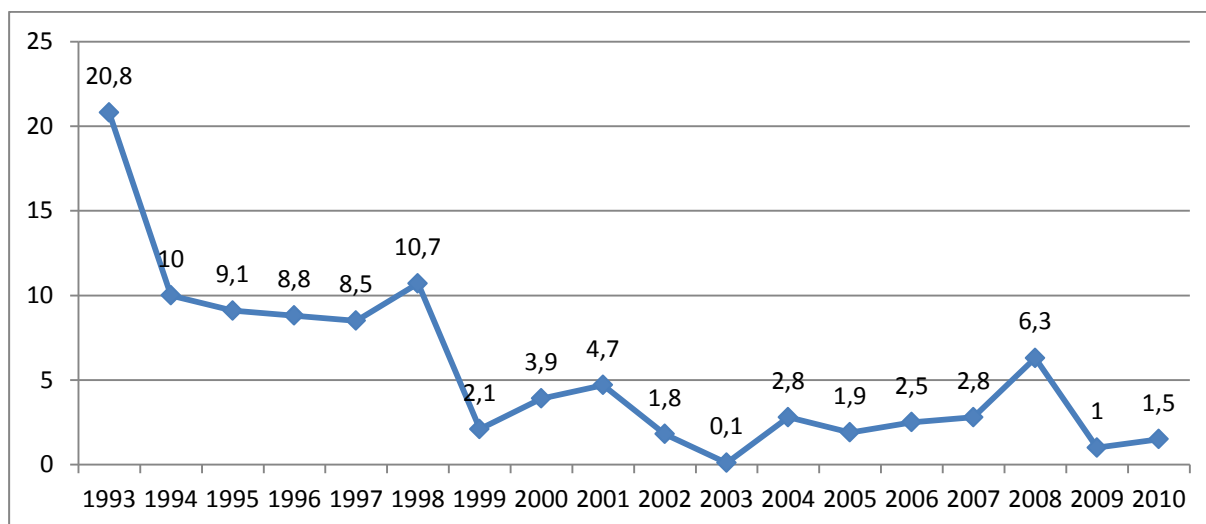
V lednu roku 1998 přistoupila ČNB na tzv. přímé cílování inflace, které má za úkol „splnění“ inflačního cíle přímo, a to prostřednictvím řízení krátkodobé úrokové sazby centrální banky. V grafu č. 3.3 můžeme pozorovat, že ČR měla v roce 1997 vysokou inflaci. Z tohoto důvodu byl v našem případě systém cílování inflace zaveden, aby se těmito vysokým hodnotám inflace zabránilo.

Obrat hospodářského cyklu přichází až v roce 2000. Od této doby je zaznamenán dlouhodobý růst do roku 2007. K datu 1. května 2004 patří ČR mezi státy evropské unie a tento vstup s sebou přinesl nová kritéria a podmínky. Česká republika se musí snažit, aby její ekonomika fungovala správně a nedocházelo k negativním jevům.

Ekonomiku v roce 2008 ovlivnilo zpomalení ekonomického růstu. V tomto období však neklesaly inflační tlaky, ale právě naopak dosahovaly dlouhodobých maxim kvůli rekordním cenám ropy a všech komodit. Během tohoto roku dochází ke zlomu, když

Ekonomická aktivita v USA i západní Evropě začíná prudce klesat. Inflace dosáhla desetiletého maxima (6,3 %) v důsledku souběhu globálních inflačních tlaků (energie, potraviny) a dopadu vládních reforem (poplatky u lékařů, vyšší DPH). Na konci roku 2008 inflační tlaky výrazně slábly a v letech 2009 až 2010 inflace poklesla zpět na úroveň 1–1,5 %.

Graf 3.3: Vývoj míry inflace 1993 - 2010



Zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

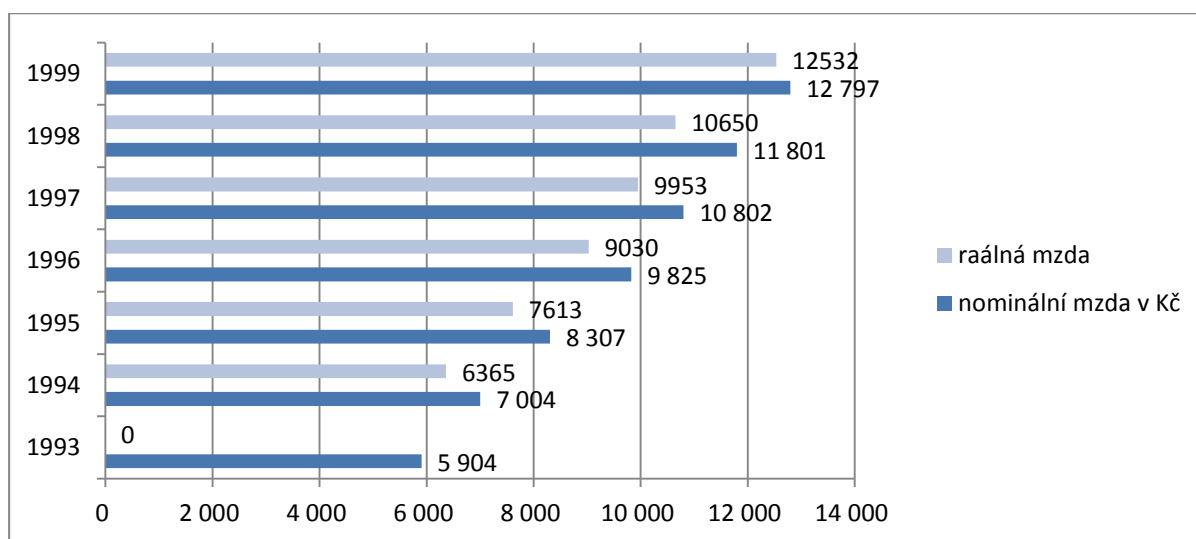
V grafu je míra inflace vyjádřena přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen, který vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12-ti předchozích měsíců. Tato míra inflace je vhodná při úpravách nebo posuzování průměrných veličin. Bere se v úvahu zejména při propočtech reálných mezd, důchodů apod. (CZSO, 2012).

4 Průměrné nominální a reálné mzdy v ČR 1993 - 2011

V této kapitole si popíšeme vývoj průměrné mzdy v ČR v letech 1993 až 2011. Sledované období muselo být rozděleno kvůli změně klasifikace ekonomických činností. V předešlých letech využívanou Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ) nahradila 1. ledna 2008 Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Data tak byla dopočítána klasifikací CZ-NACE pouze do roku 2000. Proto jsou data rozdělena na období 1993-1999, kde je použita klasifikace OKEČ a období 2000-2011 ve kterém se vychází z klasifikace CZ-NACE.

Je nutné říci, že v celém sledovaném období průměrná nominální mzda jen rostla a ani jednou se nedostala pod úroveň hodnoty z předcházejícího roku. Na následujícím grafu je popsán vývoj průměrné mzdy ve sledovaném období 1993-1999.

Graf 4.1: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v letech 1993 – 1999 (OKEČ)



Zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

Na počátku prvního sledovaného období dosáhla průměrná nominální mzda hodnoty 5 904 korun (podle klasifikace OKEČ). Během šesti let se tato hodnota více než zdvojnásobila, což znamenalo posun na 12 797 korun. Reálné mzdy rostly během tohoto období pomaleji než nominální a to především kvůli vysoké inflaci. Ta dosahovala po vzniku samostatné ČR 20,8 % a do roku 1999 se nedostala pod 8,5 %.

Největší vliv na průměrné mzdy měla především fáze expanze v letech 1994–1996, kterou doprovázel příliv zahraničního kapitálu. Tato expanze je vystřídána v roce 1997 probíhající recesí, která byla umocněna vzájemně nespolutracujícími politikami centrální banky a vlády.

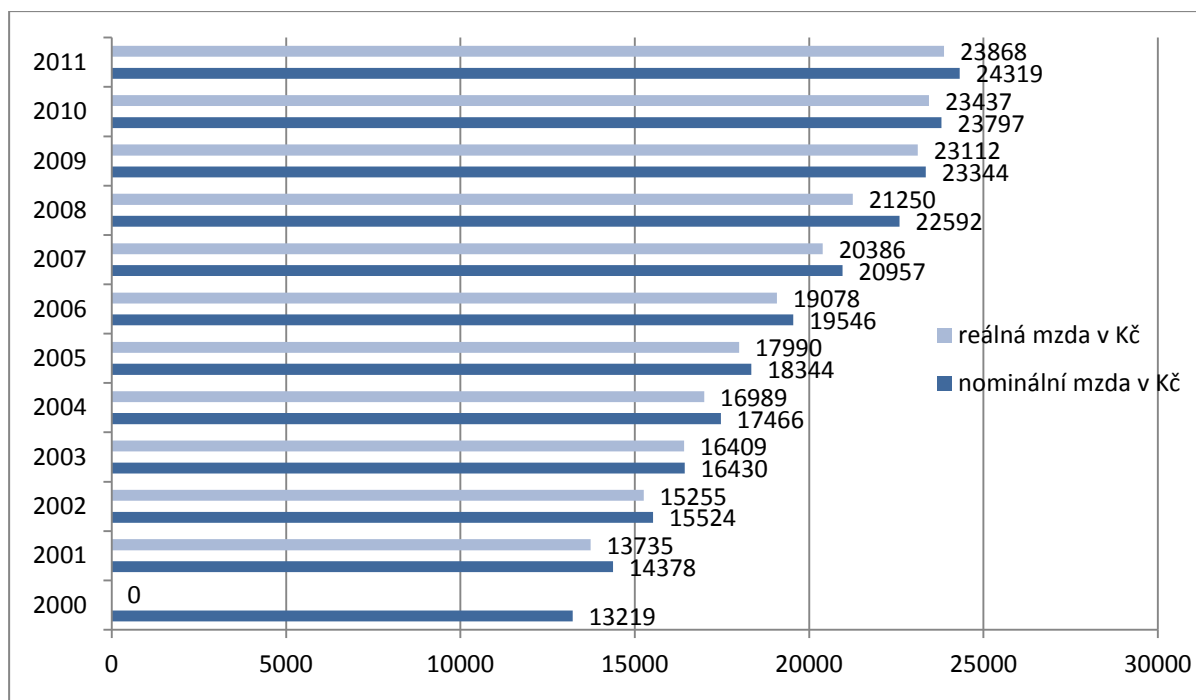
Tabulka 4.1: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v ČR v letech 1993 - 1999

rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
nominální mzda v Kč	5 904	7 004	8 307	9 825	10 802	11 801	12 797
index nominální mzdy	100	118,6	118,6	118,3	109,9	109,2	108,4
reálná mzda	0	6365	7613	9030	9953	10651	12533
index reálné mzdy	100	107,8	108,7	108,7	101,3	98,6	106,2

Zdroj: CZSO, vlastní výpočet, 2012

Na počátku druhého období, tedy v roce 2000 činila průměrná nominální mzda v ČR podle klasifikace CZ-NACE 13 219 Kč. V průběhu jedenácti let narostla o 84 % na částku 24 319 Kč. Reálná mzda se během sledovaného období 2001-2011 zvýšila o 74 % na konečných 23 868 korun.

Graf 4.2: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v letech 2000 – 2011 (CZ-NACE)



Zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

Velký vliv na růst průměrné mzdy měl obrat hospodářského růstu z krize v roce 2000, který znamenal období dlouhodobého a dynamického růstu, jenž trval nepřetržitě do roku 2007. Na vlně růstu výkonu celé ekonomiky rostly nominální mzdy v průměru o 6,8 % ročně, což bylo v roce 2007 zhruba 1 400 korun. Reálné mzdy rostly do roku 2007 v průměru o 4,3 % ročně, což se změnilo s přicházející hospodářskou krizí v roce 2008. ČR tak musela čelit vnějšímu šoku v podobě poklesu zahraniční poptávky po vývozu. Tato situace se na růstu mezd projevila jeho snížením. Nominální mzdy rostly od roku 2008 v průměru o 3,8 %, což je o 3 % méně, než v období 2000 až 2007. Reálné mzdy poznamenala hospodářská krize ještě více než ty nominální, když během posledních čtyř sledovaných let rostly v průměru o pouhých 1,1 %. Kompletní přehled růstu reálných a nominálních mezd vidíme v tabulce č.3.2.

Tabulka 4.2: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v ČR v letech 2000 - 2011

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
nominální mzda v Kč	13219	14378	15524	16430	17466	18344	19546	20957	22592	23344	23797	24319
index nominální mzdy	100	108,8	108	105,8	106,3	105	106,6	107,2	107,8	103,3	101,9	102,2
reálná mzda	0	13735	15255	16409	16989	17990	19078	20386	21250	23112	23437	23868
index reálné mzdy	100	103,9	106,1	105,7	103,4	103	104	104,3	101,4	102,3	100,4	100,3

Zdroj: CZSO, vlastní výpočet, 2012

5 Charakteristika jednotlivých krajů

Ve třetí kapitole si představíme základní charakteristiku Prahy a Moravskoslezského kraje. Mimo základní demografické údaje jako jsou rozloha a počet obyvatel si stručně uvedeme i nejrozšířenější odvětví v krajích nebo úroveň vzdělání. Tyto ukazatele budeme podrobněji popisovat v čtvrté kapitole práce.

5.1 Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj se svou rozlohou 5 427 km² zabírá 6,9 % území celé České republiky a řadí se tak svou rozlohou na 6. místo mezi všemi kraji. Velkou část kraje zaujímá zemědělská půda a lesní pozemky v horských oblastech Beskyd a Jeseníků. Kromě přírodního bohatství se v kraji nachází i bohaté zásoby nerostných surovin, především zásoby černého uhlí. V krajské metropoli Ostravě žije přes 306 tis. obyvatel, což je zhruba čtvrtina z celkového počtu 1 230 534 obyvatel kraje.

Moravskoslezský kraj je od dob Rakouska-Uherska jednou z nejdůležitějších průmyslových oblastí. Díky nalezištím černého uhlí, na které navazuje těžký průmysl a hutnictví je kraj celostátním centrem hutní výroby a těžby černého uhlí. I přes současný útlum v odvětvích, jako je dobývání nerostných surovin a těžký průmysl pracuje v Moravskoslezském kraji téměř třetina osob České republiky zaměstnaných v průmyslu. Vedle těchto tradičních odvětví se Moravskoslezský kraj zaměřuje např. na výrobu dopravních prostředků, chemických látek, přípravků a léčiv (Businessinfo, 2011).

Tato odvětvová struktura přináší kraji problémy spojené především s vyšší mírou nezaměstnanosti. Tu nejvyšší mají v kraji okresy Bruntál a Karviná, což je řadí na poslední místa mezi okresy v rámci celé ČR. Také podíl dlouhodobě nezaměstnaných v poměru k celkovému počtu nezaměstnaných je výrazně vyšší než celorepublikový průměr.

Dalším významným problémem je vysoká míra koncentrace těžkého průmyslu, která je příčinou silně znečištěného ovzduší. Od počátku devadesátých let sice dochází k podstatnému zlepšení stavu životního prostředí vlivem používání šetrnějších technologií a značným investicím do ekologických opatření. I přesto se však řadí Moravskoslezský kraj k oblastem s nejvíce poškozeným životním prostředím v ČR (Businessinfo, 2011).

Naproti tomu je systém školního vzdělávání v Moravskoslezském kraji kvalitní. Na 455 základních školách plní povinnou školní docházku 98 835 žáků. Oborově širokou škálu 153 středních škol a 2 konzervatoří doplňuje 11 vyšších odborných škol a 5 vysokých škol, které svými 16 fakultami zabezpečují výuku více než 45 000 studentů (Businessinfo, 2011).

5.2 Hlavní město Praha

Praha je hlavním městem České republiky a především díky tomu se stala centrem politiky, vzdělávání, kultury, mezinárodních vztahů a ekonomiky. Všechny tyto faktory se odrážejí ve specifickém charakteru a postavení hlavního města mezi ostatními regiony naší republiky (Businessinfo, 2011).

Praha je zároveň nejlidnatějším a největším městem České republiky. Rozkládá se na ploše 49,6 ha, což znamená kraj s nejnižší rozlohou, naproti tomu s počtem 1 241 273 obyvatel ke konci roku 2011 tvoří Praha 11,8 % celkového obyvatelstva České republiky. V posledních letech se navíc počet obyvatel Prahy každoročně mírně zvyšuje. V minulých letech se jednalo především o přírůstky obyvatel z migrace, a to zejména o přírůstky osob v produktivním věku, které se do Prahy stěhují především díky širokým možnostem uplatnění na trhu práce. Mezi těmito osobami převažují cizí státní příslušníci, kteří jsou zastoupení v počtu 148 tis. osob. V posledních letech byl navíc zaznamenán přírůstek přirozeným pohybem, když počet narozených byl vyšší než počet zemřelých.

Z hlediska výkonnosti ekonomiky má v České republice Praha zcela výsadní postavení díky svým specifickým podmínkám, kterými se odlišuje od ostatních krajů. Největším rozdílem je přítomnost odvětví, ve kterých je požadována vyšší odborná kvalifikace, jako třeba bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a další. Především díky těmto odvětvím znamenajícím i častější výskyt vyšších mezd je postavení Prahy ve vývoji průměrné hrubé měsíční mzdy značně odlišné od ostatních krajů. Celkově vytváří odvětví služeb v Praze více než 80 % přidané hodnoty. Také zaměstnanost ve službách výrazně překračuje údaje ze všech regionů ČR. V roce 2001 bylo zaměstnáno ve službách v hlavním městě 77 % všech zaměstnaných a v roce 2009 hodnota stoupla na 80 % (Businessinfo, 2011).

Praha má také významné postavení ve školství a kultuře. Hlavní město je celostátním centrem školství, když se zde nachází největší počet gymnázií i středních odborných škol ze všech krajů. Dalších 33 vysokých škol dává Praze zcela mimořádné postavení ve vysokém

školství. I v oblasti kultury má Praha zcela mimořádný význam díky kulturních institucí celostátního významu a husté síti kulturních zařízení.

Další důležitou ekonomickou oblastí hlavního města je cestovní ruch. Největší část návštěvníků Prahy tvoří zahraniční turisté, kteří představují více než 90 % všech ubytovaných návštěvníků a vytváří tak pro Prahu příliv peněz ze zahraničí (Businessinfo, 2011).

6 Vliv vybraných ukazatelů na diferenciaci mezd v Moravskoslezském kraji a Praze

Ve čtvrté kapitole se zaměříme na jednotlivé faktory, které ovlivňují rozdíly ve výši mezd mezi Prahou a Moravskoslezským krajem. Postupně si představíme vliv vzdělání, věku, pohlaví a odvětví. Zdrojem dat budou statistické ročenky jednotlivých krajů.

6.1 Vliv vzdělání a věku na trhu práce ve vybraných krajích

Prvními ze sledovaných faktorů, které si představíme a které mají vliv na diferenciaci mezd ve vybraných krajích, jsou věk a vzdělání. Data pocházejí z Výběrového šetření pracovních sil, které provedl Český statistický úřad v roce 2009.

V následující tabulce 5.1 vidíme, že celkový počet zaměstnanců má Praha vyšší zhruba o 40 tis. osob i přes větší rozlohu Moravskoslezského kraje. To je způsobeno především tím, že v Praze sídlí většina finančních institucí a zahraničních firem, čímž hlavnímu městu dávají v tomto ohledu vedoucí postavení. Velkou měrou se na tom také podílí dojíždění lidí za prací z přilehlého Středočeského kraje.

Dalším údajem, který nalezneme v tabulce 5.1 je rozdělení zaměstnanců podle věku. Z tohoto rozdělení je patrné, že se věková struktura zaměstnanců ve vybraných krajích mírně liší. První skupina ve věku 15-29 let je téměř totožná, když se liší o pouhé jedno procento v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců v kraji. Toto nízké číslo v nejmladší skupině zaměstnanců je způsobeno především stárnutím populace, které postihlo celou Českou republiku a nejen tyto dva kraje.

Větší rozdíly můžeme pozorovat ve věkové skupině 30-44 let, kde Praha zaměstnává o 4 p.b. méně lidí v poměru ke všem pracovníkům. Z hlediska počtu zaměstnanců je tato věková skupina v obou krajích tou nejpočetnější. Lidé v těchto letech jsou navíc z pohledu trhu práce nejproduktivnější věková skupina.

Podobné rozdíly můžeme najít i v další věkové skupině 45-59 let, kde opět zaměstnává Moravskoslezský kraj procentuálně více pracovníků. Svým počtem se tato skupina řadí na

druhé místo a tvoří významnou část všech zaměstnanců, což by se mohlo stát problémem při odchodu takto početné skupiny do důchodu.

Největší rozdíly nastávají mezi těmito kraji v poslední věkové skupině 60 a více let. Rozdíl 6 p.b. ve prospěch pražských zaměstnanců je ve všech sledovaných skupinách nejvyšší.

Tabulka 6.1: Zaměstnanost podle vzdělání a věku

	Moravskoslezský	Praha
rok	2009	2009
zaměstnanci celkem (tis. osob)	557,4	660
z toho ve věku:		
15 – 29	103,8	118,8
což dělá:	19%	18%
30 – 44	237,1	260,0
což dělá:	43%	39%
45 – 59	196,9	216,9
což dělá:	35%	33%
60 a více	19,6	64,3
což dělá:	4%	10%
Vzdělání :		
základní a bez vzdělání	31,3	19,3
%	6%	3%
střední bez maturity	232,5	137,2
%	42%	21%
střední s maturitou	203,2	294,0
%	36%	45%
vysokoškolské	90,4	209,5
%	16%	32%

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2010

V poslední části tabulky se dostáváme k dosaženému vzdělání všech zaměstnanců v Moravskoslezském kraji a Praze. Na první pohled je jasné, že mezi kraji existuje v této struktuře značný rozdíl, který je výraznější, než v případě věkových skupin. V oblasti nejnižšího vzdělání nelichotivě vítězí Moravskoslezský kraj nejen s 6 % zaměstnanců v poměru k jejich celkovému počtu, ale i samotným celkovým počtem.

Se stále rostoucími nároky trhu práce na úroveň požadovaných znalostí a schopností roste také potřeba se neustále vzdělávat. Tento fakt jde vidět především na vzdělanostní struktuře zaměstnanců hlavního města, protože výrazně převyšují zaměstnance

Moravskoslezského kraje. Ve skupině zaměstnanců se středním vzděláním a maturitou je podíl o 9 p.b. lepší ve prospěch Prahy. Ještě vyšší rozdíl je v poslední skupině vysokoškoláků na trhu práce, když rozdíl dělá 16 p.b.. Především tato vzdělanostní struktura, která vychází lépe pro Prahu, hraje významnou roli ve výši průměrných mezd.

Tabulka 6.2: Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle vzdělání v roce 2009

	základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vysokoškolské
Praha	13,5	3,5	2,7	2,1
Moravskoslezský	33,4	10,7	6,4	2,4

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2010

Data v tabulce 4.2 jsou počítána podle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce ILO. Nezaměstnanost je touto metodou počítána jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle v procentech. Počet nezaměstnaných i jejich vzdělání vychází z výběrového šetření pracovních sil.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že vzdělání může mít velký vliv na nezaměstnanost. Rozdíly mezi Prahou a Moravskoslezským krajem jsou způsobeny především celkovou nízkou mírou nezaměstnanosti v Praze. Nejmenší problém s hledáním pracovního místa mají v obou krajích vysokoškolsky vzdělaní lidé. S vysokoškolským vzděláním jsou tak nezaměstnaní pouze dva lidé ze sta.

Největší rozdíl mezi kraji dělá nezaměstnanost nejméně vzdělaných osob a to o více jak 20 p.b. v neprospěch Moravskoslezského kraje. Nutno říci, že tuto skupinu nejvíce postila hospodářská krize, když se podniky zbavovaly svých nejméně vzdělaných zaměstnanců. Míra nezaměstnanosti se tak v této skupině zvýšila v průměru o 4 % v obou krajích ve srovnání s rokem 2008.

Tabulka 6.3: Průměrné mzdy podle vzdělání a věku v roce 2009

podle vzdělání:		podle věku:	
základní a nedokončené	16 658	15 – 29	19350
střední bez maturity	20 006	30 – 44	28451
střední s maturitou	26 887	45 – 59	26525
vyšší odborné a bakalářské	30 863	60 a více	28176
vysokoškolské	46 801		

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2010

V tabulce 4.3 jsou uvedeny výše průměrných mezd podle vzdělání a věku. Z důvodu nedostupnosti těchto údajů v rámci krajů, jsou tyto data celorepubliková a tak přesně nevystihují situaci ve sledovaných krajích.

Z tabulky můžeme vyčíst, že průměrná mzda je více závislá na dosaženém vzdělání než na věku zaměstnance. Největší rozdíl průměrné mzdy pozorujeme v oblasti vzdělání mezi skupinami s nejvyšším dosaženým vzděláním. Tento rozdíl dělá necelých 16 000 korun ve prospěch vysokoškolského nad vyšším odborným a bakalářským. Z pohledu věku dostávají nejnižší mzdu ti nejmladší zaměstnanci ve skupině 15-29 let. Nejlépe je odměňována skupina ve věku 30-44 let a to z důvodu, že je z pohledu trhu práce nejproduktivnější věkovou skupinou.

Z těchto údajů můžeme vyvodit rozdíl mezi průměrnou mzdou v Moravskoslezském kraji a Prahou. V hlavním městě je totiž s vysokoškolským vzděláním 32 % zaměstnanců oproti 16 % v Moravskoslezském kraji. I druhá nejlépe umístěná skupina zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou je více zastoupena v Praze (45 %) než v Moravskoslezském kraji (36 %). Z tohoto můžeme vyvodit, že Praha má lepší předpoklady pro vyšší průměrnou mzdu než Moravskoslezský kraj.

6.2 Vliv pohlaví na trhu práce ve vybraných krajích

Dalším faktorem ovlivňujícím postavení zaměstnance na trhu práce a jeho mzdu je pohlaví. Rozdíly mezi mzdou mužů a žen jsou vysoké. Tento fakt je ovlivněn především tím, že ženy pracují v méně placených odvětvích a na méně placených pozicích. Jednou z možných příčin je také mzdová diskriminace podle pohlaví.

Tento faktor se vyznačuje nižším odměňováním žen oproti mužům. Téměř ve všech odvětvích hospodářství České republiky jsou tak ženy na podobných, nebo dokonce stejných pozicích odměňovány hůře. Zaměstnavatelé se proti těmto rozdílům hájí tím, že výše mzdy reaguje na celkovou situaci na trhu práce a především na rizikové zaměstnávání určitých skupin pracovníků. U mladých žen je toto riziko spojeno s případnou dlouhou mateřskou dovolenou a následnými problémy s nemocností dětí. Je nutné říci, že se v posledních letech daří tento rozdíl mezi platy mužů a žen výrazně snižovat.

Tabulka 6.4: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle pohlaví v roce 2009

	Průměrná mzda			Medián mezd		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Hl. m. Praha	36 658	42 132	30 177	28 386	31 082	25 737
v procentech %	100%	115%	82%	100%	109%	91%
Moravskoslezský	23 873	26 657	20 029	21 144	23 124	18 211
v procentech %	100%	112%	84%	100%	109%	86%

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2010

Informace v tabulce zpracoval Český statistický úřad na základě dat z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva financí ČR. Tyto instituce získaly data prostřednictvím výběrového šetření, které nezahrnovalo podnikatelské subjekty do 10 zaměstnanců. Především díky tomuto se průměrné mzdy liší zásadním rozdílem od těch v kapitole 4.4.

Z tabulky můžeme vyčíst, že rozdíly průměrných mezd, které vydělávají muži a ženy, jsou obrovské. Především v hlavním městě, kde je rozdíl necelých 12 000 korun zarážející. V poměru k celkové průměrné mzdě v kraji je však rozdíl mezi mzdou mužů a žen v jednotlivých krajích skoro stejný. Ženy v Moravskoslezském kraji tak dosáhly na 84 % celkové průměrné mzdy, zatímco v Praze na 82 % této částky.

Další hodnotou uvedenou v tabulce je medián mzdy, ten uvádí hrubou střední mzdu, která statistiku dělí na dvě stejné poloviny. Zjednodušeně řečeno medián ukazuje "skutečný průměr", který není extrémně zvýšený vysokými nebo naopak extrémně nízkými hodnotami.

V případě mediánu jsou mzdy znatelně nižší především v Praze, což ukazuje na jedince s mnohonásobně vyššími příjmy, než je průměr. Rozdíl mezi platy mužů a žen není v porovnání mediánů tak vysoký jako v případě průměrné mzdy.

6.3 Vliv odvětví na trhu práce ve vybraných krajích

Poslední faktor, který si představíme, je odvětví. Velký vliv na mzdu má totiž odvětví ekonomiky, ve kterém zaměstnanec pracuje. Proto se v této kapitole zaměříme na to, v jakém odvětví dostává zaměstnanec nejvyšší a naopak nejnižší mzdu. V tabulce jsou uvedeny data z roku 2008, protože je to zatím poslední rok, kdy byly zveřejněny průměrné mzdy v jednotlivých odvětvích.

Použitá klasifikace CZ-NACE zohledňuje technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství za posledních 15 let. Je relevantnější s ohledem na hospodářskou realitu a lépe srovnatelná s jinými mezinárodními klasifikacemi, než byla klasifikace OKEČ, kterou klasifikace CZ-NACE od 1. ledna 2008 nahradila (Businessinfo, 2011).

Tabulka 6.5: Průměrné mzdy a počty zaměstnanců v jednotlivých krajích v roce 2009

		Moravskoslezský		Praha	
		poč. zaměstnanců	prům. mzda	poč. zaměstnanců	prům mzda
celkem		568,6	20730	645,6	28 830
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	11,8	17 262	0,7	16 569
B	Těžba a dobývání	25,0	32 998	.	20 111
C	Zpracovatelský průmysl	161,2	21 636	55,2	26 395
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	8,4	30 424	6,4	50 683
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadn. vodami, odpady a	6,9	19 761	3,6	25 042
F	Stavebnictví	53,2	19 086	53,6	26 058
G	Velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	69,1	17 261	95,9	27 343
H	Doprava a skladování	35,8	20 520	44,8	28 265
I	Ubytování, stravování a pohostinství	14,9	9 843	35,6	15 028
J	Informační a komunikační činnosti	11,1	33 774	44,9	48 764
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	9,5	31 006	34,5	52 700
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	4,1	18 819	12,8	22 478
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	12,3	23 248	64,5	35 514
N	Administrativní a podpůrné činnosti	15,2	13 598	27,9	17 989
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	32,3	25 061	49,3	29 918
P	Vzdělávání	35,6	20 127	37,7	21 578
Q	Zdravotní a sociální péče	43,1	19 441	43,9	23 077
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9,5	16 320	22,0	20 346
S	Ostatní činnosti	9,3	14 454	11,9	18 749

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2010

Z tabulky 5.5 jde jasně vidět, že mzdy v Praze jsou v jednotlivých odvětvích mnohem vyšší než v Moravskoslezském kraji. Jediná odvětví, ve kterých je situace opačná, jsou zemědělství, lesnictví a rybářství, kde rozdíl dělá zhruba 700 korun a odvětví těžby a dobývání, kde je rozdíl přibližně 13 000 korun. Tento rozdíl je způsoben především malým počtem pražských zaměstnanců v těchto oborech díky nepříznivým přírodním podmínkám, na kterých jsou tyto obory závislé. V odvětví těžby a dobývání navíc nejsou v Praze registrováni žádní zaměstnanci.

Nejvíce zastoupeným odvětvím v Moravskoslezském kraji z pohledu počtu zaměstnanců je zpracovatelský průmysl, když zabírá 28 % z celkového počtu zaměstnanců. Je to způsobeno především nadprůměrnou mzdou v tomto odvětví a nenáročnými nároky na vzdělání. V hlavním městě je situace odlišná a to především díky rovnoměrnějšímu rozložení zaměstnanců mezi jednotlivé odvětví. Největší podíl zaměstnanců má tak v Praze odvětví velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, když zaměstnává 15 % všech zaměstnanců. Mzdy v tomto odvětví nejsou sice nadprůměrné, ale svou výší rozhodně nepatří mezi ty nejnižší.

Nejméně početným odvětvím je v Moravskoslezském kraji činnost v oblasti nemovitostí, které tvoří 0,7 % všech zaměstnanců v kraji. Průměrná mzda je v tomto odvětví navíc pod krajským průměrem, když dělá 18 819 korun. V Praze je odvětvím s nejmenším počtem zaměstnanců zemědělství, které jak bylo zmíněno výše, nemá vhodné přírodní podmínky pro jeho rozvoj. Druhé místo v tomto ohledu zaujímá odvětví zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, které tvoří pouze 0,6 % všech zaměstnanců v Praze.

Další hodnotou, na kterou se ve srovnání krajských odvětví zaměříme, je průměrná mzda. Praha má navrch v tomto ohledu především díky odvětvím, ve kterých je požadována vyšší odborná kvalifikace, jako třeba bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a další. Tato odborná kvalifikace se pak odráží i na výši mezd, které bývají v těchto odvětvích jedny z nejvyšších. Není proto zarážející, že v Praze bylo odvětví s nejvyšší průměrnou mzdou peněžnictví a pojišťovnictví. V tomto odvětví byla průměrná mzda téměř dvojnásobná (183 %) v porovnání s krajským průměrem a dělala tak 52 700 korun.

V Moravskoslezském kraji byla situace podobná, když odvětví peněžnictví a pojišťovnictví obsadilo druhou příčku za informačními a komunikačními činnostmi. Průměrná mzda je v těchto odvětvích ale daleko menší, než ta v Praze. Při porovnání je rozdíl ve mzdách v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví 21 694 korun ve prospěch Prahy. Přitom samotný tento rozdíl je vyšší než průměrná mzda v kraji Moravskoslezském.

V tomto odstavci se zaměříme na mzdy z opačného pólu stupnice a to na ty nejnižší v odvětvích. Odvětví s nejnižší mzdou je pro oba kraje stejné. Nejnižší mzdu dostanete jak na západě, tak na východě republiky v odvětví ubytování, stravování a pohostinství. I přes stejné umístění jsou rozdíly mezi Prahou a Moravskoslezským krajem v rámci tohoto odvětví velké.

7 Srovnání vývoje mezd v Moravskoslezském kraji a Praze

V této kapitole se podíváme, jak se vyvíjely průměrné hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji a Hlavním městě Praze během sledovaného období 1993-2009. Data z období před vznikem tohoto rozdělení na kraje jsou dopočteny zpětně z okresních údajů. Jedná se o období před rokem 2000, kdy se tehdejších 76 okresů sloučilo do dnešní podoby 14-ti krajů. Průměrné mzdy v této kapitole jsou uváděny podle klasifikace OKEČ. Zdrojem dat jsou Regionální časové řady z ČSÚ.

Tabulka 7.1: Vývoj průměrných mezd v MSK a HMP

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hl. m. Praha	7 145	8 731	10 520	12 541	14 073	15 874	17 437	18 865	20 800	20 364	21 590	22 914	24 109	25 912	26 896	28 830	30 028
Moravskoslezský	6 126	7 076	8 357	9 831	10 719	11 601	12 351	12 966	14 049	14 263	15 177	16 159	17 009	17 919	19 263	20 730	21 136
celá ČR	5 904	7 004	8 307	9 825	10 802	11 801	12 797	13 594	14 750	15 911	16 905	18 025	18 940	20 158	21 621	23 430	24 242

zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

V roce 1993 byla průměrná mzda v Moravskoslezském kraji vyšší, než byl republikový průměr. Průměrná mzda v té době dělala 6 126 korun, což bylo nad úrovní průměrné mzdy za celou ČR o více než 200 korun. V následujících letech došlo k útlumu v odvětvích těžkého průmyslu a těžby černého uhlí, což mělo vliv i na průměrnou mzdu.

Do roku 1997 tak byly mzdy v kraji nadprůměrné, ale od této doby už nikdy nepřesáhly celorepublikový průměr. Navíc se období 1997-2009 nijak nelišilo od ostatních krajů v oblasti meziročního zvyšování mezd a tak byla průměrná mzda v roce 2009 na úrovni 21 136 korun, což bylo 87 % celorepublikového průměru a celkové páté místo mezi kraji. Pokud by se bral průměr bez hlavního města, tak by Moravskoslezský kraj patřil průměrnou mzdou ke krajům nadprůměrným.

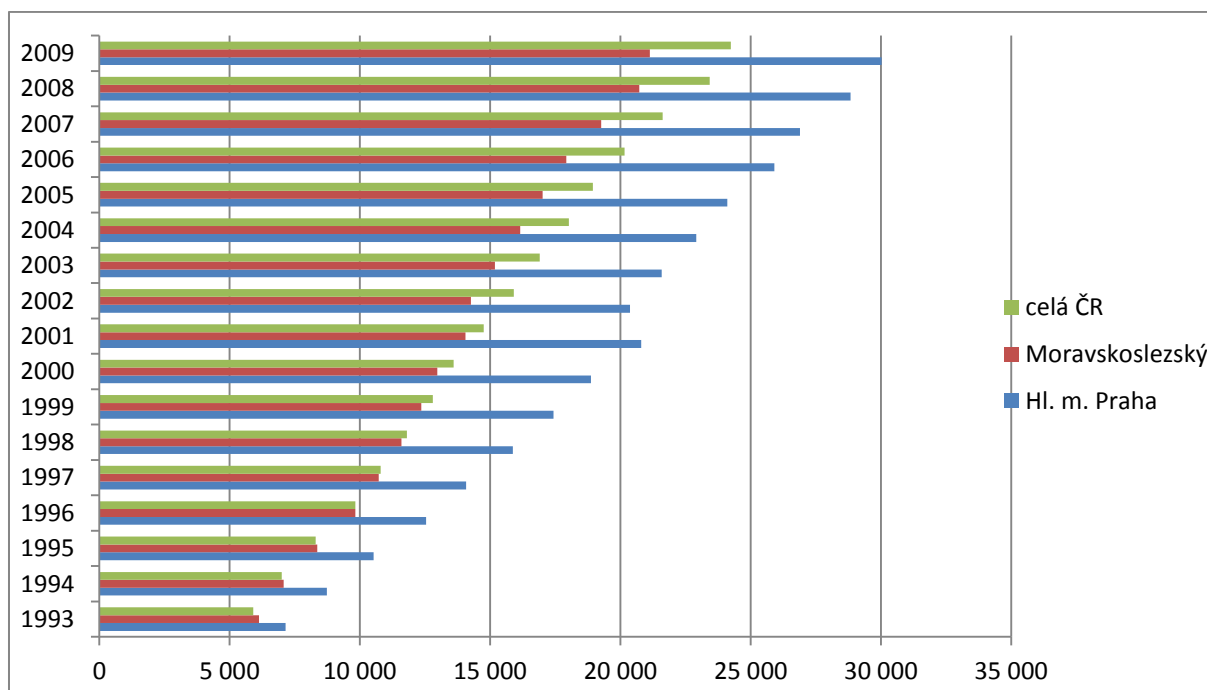
Naproti tomu byly v celém sledovaném období mzdy v hlavním městě vždy nadprůměrné a zároveň nejvyšší v republice. V roce 1993 dosáhla průměrná měsíční mzda v Praze na částku 7 145 korun, což dělalo 121 % průměrné mzdy za celou ČR. V této době to znamenalo rozdíl 1 241 korun mezi mzdou v Praze a celkovými průměrnými mzdami za celou ČR. Rozdíl mezi Prahou a Moravskoslezským krajem dělal v té době 1 019 korun. Naproti

tomu rozdíl mezi hlavním městem a krajem Vysočina, který na tom byl nejhůře z hlediska porovnání průměrných mezd v krajích, byl téměř dva tisíce.

Mzdy v hlavním městě si svoji vysokou úroveň udržovaly díky jejich nadprůměrnému meziročnímu zvyšování. Toto zvyšování se dostalo až v roce 2003 na úroveň ostatních krajů a tak se od tohoto roku mzdový rozdíl mezi Prahou a ostatními kraji téměř zastavil. V posledním sledovaném roce 2009 pak byla průměrná mzda v hlavním městě 30 028 korun, což bylo 123 % z celkové průměrné mzdy. Rozdíl mezi rokem 1993 a 2009 byl tedy 2 % v závislosti na celkové průměrné mzdě v ČR.

Rozdíl téměř 9 000 korun mezi sledovanými kraji v posledním roce 2009 lze přisuzovat především rozdílné odvětvové struktuře obou krajů. Ta vyznívá lépe pro Prahu, která zaměstnává většinu svých zaměstnanců ve službách, ve kterých jsou mzdy vyšší, než v ostatních odvětvích hospodářství. Dále hraje pro Prahu velkou roli více vysoce kvalifikovaných zaměstnanců v porovnání s Moravskoslezským krajem. Tito zaměstnanci dostávají díky své kvalifikaci vyšší mzdy, než zaměstnanci méně vzdělaní a kvalifikovaní.

Graf 7.1: Vývoj průměrných mezd v MSK a HMP



zdroj: CZSO, vlastní zpracování, 2012

8 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké faktory mohou ovlivňovat průměrnou mzdu v Moravskoslezském kraji a Praze za pomoci metod deskriptivní a komparativní analýzy. Postupem, který jsem popsal v úvodu práce, jsem se snažil nalézt závěry, které celkové rozdíly co nejvýstižněji popisují.

Z celkového pohledu měl vývoj průměrných nominálních i reálných měsíčních mezd v ČR stoupající tendenci. To bylo zapříčiněno vývojem všech tří faktorů, o kterých pojednává třetí kapitola této práce. Hospodářský cyklus se podílel na pozitivním vývoji mezd především v roce 2000, kdy bylo započato období dlouhodobého a dynamického růstu, který trval nepřetržitě do roku 2007. Pro toto období bylo charakteristické vysoké tempo růstu mezd, které zastavily až první dopady krize v roce 2009.

Minimální mzda stejně jako hospodářský cyklus ovlivnila průměrné mzdy nejvíce v období 2000-2007. V těchto letech rostla minimální mzda téměř o 500 korun ročně a výrazně tak přispívala ke zvyšování průměrných nominálních i reálných mezd. V lednu roku 2007 byla minimální mzda změněna naposledy a zastavila se na částce 8 000 korun.

Inflace, která byla v práci uvedena především kvůli spojitosti s průměrnými reálnými mzdami, měla negativní vliv na tento ukazatel v prvních letech samostatné České republiky. V tomto období dosahovala inflace vysokých hodnot a tak zvyšovala rozdíl mezi nominální a reálnou mzdou. Naopak pozitivní vliv měla inflace v letech 2003, 2009 a 2010. Nízká úroveň inflace v těchto letech výrazně snížila rozdíl mezi průměrnou reálnou a průměrnou nominální mzdou.

Pro mzdový vývoj na regionální úrovni byl charakteristický stále větší rozdíl mezi úrovní mezd v Praze a ostatních krajích. Vysoká mzdová úroveň v hlavním městě tak způsobila, že mzdy v ostatních krajích, včetně Moravskoslezského, byly pod celorepublikovým průměrem.

Jako klíčový faktor ovlivňující rozdílnou mzdovou úroveň ve sledovaných krajích se ukázala vzdělanostní struktura zaměstnanců. Ve skupině zaměstnanců se středním vzděláním a maturitou dosáhla Praha, stejně jako ve vzdělání vysokoškolském, vyšších hodnot než Moravskoslezský kraj. Především tyto rozdíly vzdělanostní struktury, které vycházejí lépe pro Prahu, hrály významnou roli ve výši průměrných mezd.

Dalším důležitým faktorem ovlivňujícím průměrnou mzdu bylo odvětví, v němž zaměstnanci pracují. Praha má v tomto ohledu lepší postavení především díky většímu zastoupení zaměstnanců v odvětvích, ve kterých je požadována vysoká odborná kvalifikace. Patří mezi ně například bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a další. Tato odborná kvalifikace se pak odráží i na úrovni mezd, které bývají v těchto odvětvích považovány za jedny z nejvyšších.

Z hlediska pohlaví byl patrný velký rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen. V porovnání mediánů byl však tento rozestup výrazně nižší, což bylo způsobeno vyšší diferenciací mezd mužů.

Pro věkovou oblast je charakteristické narušování systému odměňování podle věku, kdy nejstarší zaměstnanci získávali nejvyšší mzdy. Do popředí se místo nich dostává střední generace, která je z pohledu trhu práce nejproduktivnější věkovou skupinou.

Ze získaných zjištění je zřejmé, že se podařilo úspěšně analyzovat regionální diferenciaci mezd v rámci ČR a naplnit tak cíl, který byl formulován v úvodu práce.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011.

KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003.

BOURDIEU, P. *Outline of a theory of practice*. Cambridge University Press, 1977.

BROŽOVÁ, D. Vysoká škola ekonomická v Praze - Národohospodářská fakulta. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Oeconomica, 2006.

KAMENÍČEK, J. Odvětvové zpravodajství: *Lidský kapitál* [online]. zveřejněno 01.11.2010 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://samba.fsv.cuni.cz/~koubek/IES-FSV%20UK/UCEBNI%20TEXTY/HRM/Lidsky%20kapital.pdf>

KADEŘÁBKOVÁ, B. Některé směry kritiky teorie lidského kapitálu. Uvedeno ve sborníku z mezinárodní vědecké konference - *Lidský kapitál a investice do vzdělání* [online]. zveřejněno 21.09.2005 [cit. 2012-01-06]. Dostupné z: <http://www.vsfs.cz/soubor2.php?s=lidsky-kapital-2005-sbornik.pdf&adr=konference>

CZSO, *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [online]. zveřejněno 16.11.2011 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/\\$File/analyza_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)

RUSMICOVÁ, L., SOUKUP, J. *Makroekonomie: Základní kurs*. Melandrium, 1997.

HOLMAN, R. *Transformace české ekonomiky: v komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy*, Centrum pro ekonomiku a politiku, 2000.

SPĚVÁČEK, V. a kolektiv: *Transformace české ekonomiky*. Praha: Linde, 2002.

ŽÍDEK, L. *Transformace české ekonomiky, 1989-2004*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2006.

DUBSKÁ, D. *Český průmysl: s čím stojí a padá v době recese* [online]. zveřejněno 14.4. 2009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/8010-09>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní protikrizový plán* [online]. zveřejněno 18.2.2009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/predstavujeme/narodni-protikrizovy-plan-53840/>

ADÁMKOVÁ, A. *Co obsahuje český protikrizový balíček?* [online]. [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.parlament-vlada.cz/modules.php?name=News&file=article&sid=543>

ŠIMEK, M. - Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. Ekonomická fakulta: *Ekonomie trhu práce A*. VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 567/2006 Sb., O minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

GOTTVALD, J., PYTLÍKOVÁ, M. Minimální mzda ve mzdové struktuře ČR. *Hospodářská politika v tranzitivních ekonomikách III*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola Báňská, 2002.

CZSO. *Míra inflace* [online]. zveřejněno 10.4.2012 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_inflace

Seznam zkratek

VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
HDP	hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
ILO	Mezinárodní organizace práce
Eurostat	Evropský statistický úřad
CZSO	Český statistický úřad
MSK	Moravskoslezský kraj
HMP	kraj Hlavní město Praha

Seznam tabulek

Tabulka 3.1: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v ČR v letech 1993 - 1999.....	30
Tabulka 3.2: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v ČR v letech 2000 - 2011.....	31
Tabulka 5.1: Zaměstnanost podle vzdělání a věku.....	36
Tabulka 5.2: Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle vzdělání v roce 2009	37
Tabulka 5.3: Průměrné mzdy podle vzdělání a věku v roce 2009	38
Tabulka 5.4: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle pohlaví v roce 2009	39
Tabulka 5.5: Průměrné mzdy a počty zaměstnanců v jednotlivých krajích v roce 2009	41
Tabulka 6.1: Vývoj průměrných mezd v MSK a HMP	43

Seznam grafů

Graf 3.1: Tempo růstu reálného HDP v ČR v % (1993-2010).....	21
Graf 3.2: Změny minimální mzdy od roku 1991	26
Graf 3.3: Vývoj míry inflace 1993 - 2010.....	28
Graf 3.4: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v letech 1993 – 1999 (OKEČ)	29
Graf 3.5: Vývoj průměrné reálné a nominální mzdy v letech 2000 – 2011 (CZ-NACE).....	30
Graf 6.1: Vývoj průměrných mezd v MSK a HMP	44

Seznam obrázků

Obrázek 2.1: Oblasti vlivu lidského kapitálu	16
--	----

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. autorský zákon, zejména § 35 užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
Martin Gniadek